

Affaire C-715/20

Demande de décision préjudicielle

Date de dépôt :

18 décembre 2020

Juridiction de renvoi :

Sąd Rejonowy dla Krakowa - Nowej Huty w Krakowie (Polska)

Date de la décision de renvoi :

11 décembre 2020

Partie requérante :

KL

Partie défenderesse :

X spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w G.

[OMISSIS]

Ordonnance

du 11 décembre 2020

Le Sąd Rejonowy dla Krakowa-Nowej Huty w Krakowie IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych (tribunal d'arrondissement de Cracovie-Nowa Huta, IV^{ème} division du travail et de la sécurité sociale, Pologne) [OMISSIS] :

[OMISSIS]

après examen, le 11 décembre 2020, à Cracovie (Pologne)

en audience à huis-clos

l'affaire ayant pour origine le recours en indemnisation de K.L.

contre X, société à responsabilité limitée située à G.

rend la décision suivante :

1. la Cour de justice de l'Union européenne est saisie des questions préjudicielles suivantes :

1. L'article 1^{er} de la directive 1999/70 du Conseil, du 28 juin 1999, concernant l'accord-cadre sur le travail à durée déterminée conclu par la CES, l'UNICE et le CEEP ainsi que les clauses 1 et 4 dudit accord-cadre doivent-ils être interprétés en ce sens qu'ils s'opposent une réglementation nationale qui prévoit l'obligation pour l'employeur de motiver par écrit sa décision de résiliation d'un contrat de travail uniquement lorsqu'il s'agit de contrats de travail à durée indéterminée et qui, de ce fait, soumet la légitimité du motif de résiliation des contrats à durée indéterminée au contrôle juridictionnel, sans qu'elle prévoie en parallèle une telle obligation pour l'employeur (à savoir d'indiquer les motifs de la résiliation) dans le cas des contrats de travail à durée déterminée (par conséquent, seule la question de la conformité de la résiliation avec les dispositions relatives à la résiliation des contrats est soumise au contrôle juridictionnel) ?
 2. La clause 4 de l'accord-cadre et le principe général du droit de l'Union de non-discrimination (article 21 de la charte des droits fondamentaux de l'Union européenne) sont-ils susceptibles d'être invoqués par les parties dans un litige opposant des particuliers et, par conséquent, ces dispositions ont-elles un effet horizontal ?
2. [OMISSIS]

Motifs de l'ordonnance du 11 décembre 2020

Demande de décision préjudicielle

Juridiction de renvoi

Sąd Rejonowy dla Krakowa-Nowej Huty w Krakowie IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych (tribunal d'arrondissement de Cracovie-Nowa Huta, IV^{ème} division du travail et de la sécurité sociale, Pologne)

Parties au principal :

Partie requérante : K.L.

Partie défenderesse : X spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w G.

Objet de l'affaire au principal et faits pertinents

- 1 L'affaire porte sur une demande d'indemnisation du fait de la résiliation, par l'employeur en cause, du contrat de travail à durée déterminée par lequel les

parties étaient liées, en violation des règles relatives à la résiliation de ce type de contrat [article 50, paragraphe 3, du kodeks pracy (code du travail ; ci-après le « code du travail »)]. Les parties requérante et défenderesse étaient liées par un contrat de travail à temps partiel (mi-temps), conclu pour une durée déterminée, à savoir pour la période du 1^{er} novembre 2019 au 31 juillet 2022. Le 15 juillet 2020, l'employeur a notifié à la partie requérante (ci-après le « requérant ») une déclaration de résiliation du contrat de travail qui les liait, en respectant le préavis d'un mois, lequel a expiré le 31 août 2020. Dans cette déclaration, l'employeur n'a pas indiqué les motifs de la résiliation, c'est-à-dire les motifs de sa décision de résilier le contrat de travail qui le liait au requérant. Dans son recours, afin de justifier sa demande d'indemnisation, le requérant a d'abord soulevé le fait que la déclaration de l'employeur du 15 juillet 2020 comportait des erreurs formelles, ce qui entraînait une irrégularité donnant droit à une indemnisation (devant être constatée par décision judiciaire).

- 2 En outre, le requérant a indiqué qu'il savait que, conformément aux dispositions du code du travail en vigueur, la déclaration de l'intention de résilier le contrat de travail à durée déterminée ne nécessite pas d'indiquer ses motifs, comme il en va de la résiliation avec préavis du contrat de travail à durée indéterminée ou de la résiliation du contrat de travail sans préavis. En même temps, le requérant a remarqué que, selon lui, dans le cas de la résiliation en cause, les règles relatives à la non-discrimination avaient toutefois été violées, aussi bien la réglementation de l'Union énonçant le principe général du droit de l'Union [Or. 2] de non-discrimination en raison du type de contrat de travail, que des règles découlant des dispositions du droit polonais, notamment l'article 18^{3a} du code du travail. Le requérant a remis en cause la possibilité illimitée de résilier les contrats de travail à durée déterminée.
- 3 Eu égard aux considérations ci-dessus qu'il a laissées à l'appréciation du tribunal, le requérant a abordé la question du bien-fondé de la résiliation qui lui avait été notifiée.
- 4 Dans son mémoire en défense, la partie défenderesse a conclu au rejet du recours en soulevant, entre autres, que l'article 30, paragraphe 4, du code du travail n'exige de motiver la résiliation qu'en cas de résiliation d'un contrat de travail à durée indéterminée ou d'un contrat de travail sans préavis. Par conséquent, de l'avis de la partie défenderesse, on ne saurait considérer la notification au requérant de la résiliation du contrat de travail à durée déterminée sans en indiquer les motifs comme une discrimination à son égard du fait qu'il est employé à durée déterminée. En effet, la partie défenderesse a agi dans le respect des dispositions du code du travail, lequel, en la matière, distingue la situation des travailleurs employés en vertu d'un contrat de travail à durée indéterminée de celle des travailleurs employés en vertu d'un contrat de travail à durée déterminée, tout comme il opère une distinction dans la situation des travailleurs, en ce qui concerne la durée du préavis de la résiliation, en fonction de l'ancienneté de la relation de travail avec l'employeur. La partie défenderesse n'est pas responsable d'une telle distinction au regard de la situation juridique, car ce comportement

n'est pas contraire au droit du travail en vigueur. La partie défenderesse ne saurait subir un préjudice du fait d'avoir respecté la loi, et son acte, qui est conforme aux dispositions applicables du droit du travail, ne saurait être considéré comme une discrimination à l'égard du travailleur. En effet, on considère comme une discrimination en raison de l'emploi la distinction inadmissible entre la situation juridique des travailleurs sur la base de critères illégaux et négatifs. Étant donné que les dispositions du code du travail instaurent une distinction entre les travailleurs employés en vertu d'un contrat de travail à durée déterminée et les travailleurs employés en vertu d'un contrat de travail à durée indéterminée en ce qui concerne l'obligation de fournir les motifs de la résiliation du contrat de travail, il y a lieu de considérer que l'absence de motivation, en tant que distinction autorisée par les dispositions du code du travail, ne constitue pas une discrimination à l'égard des travailleurs employés en vertu d'un contrat à durée déterminée. [OMISSIS]

Objet et base juridique de la demande préjudicielle

- 5 Interprétation de l'article 21 de la charte des droits fondamentaux de l'Union européenne (ci-après la « Charte »), de l'article 1^{er} de la directive 1999/70 du Conseil, du 28 juin 1999, concernant l'accord-cadre [Or. 3] CES, UNICE et CEEP sur le travail à durée déterminée * (ci-après l'accord-cadre) et des clauses 1 et 4 dudit accord-cadre.
- 6 Article 30 de la Charte.
- 7 Article 267 TFUE.

Réglementation et jurisprudence de l'Union

- 8 Articles 21 et 30 de la Charte, considérant 14 et article 1^{er} de la directive 1999/70 [OMISSIS] et clauses 1 et 4 de l'accord-cadre.
- 9 Arrêts de la Cour du 13 mars 2014, Nierodzik (C-38/13, EU:C:2014:152) ; du 19 avril 2016, DI (C-441/14, EU:C:2016:278) ; du 25 juillet 2018, Vernaza Ayovi (C-96/17, EU:C:2018:603) ; du 7 août 2018, Smith (C-122/17, EU:C:2018:631) ; et du 22 janvier 2019, Cresco Investigation (C-193/17, EU:C:2019:43).

Dispositions et jurisprudence nationales

- 10 Article 30 de l'ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy [loi du 26 juin 1974 portant code du travail] (texte consolidé : Dziennik Ustaw de 2020, position 1320, telle que modifiée) :

* JO 1999, L 175, p. 43.

« § 1. La résiliation du contrat de travail a lieu :

1) du commun accord entre les parties ;

2) à la suite d'une déclaration de l'une des parties, moyennant un délai de préavis (résiliation du contrat de travail avec préavis) ;

3) à la suite d'une déclaration de l'une des parties sans préavis (résiliation du contrat de travail sans préavis) ;

4) à l'expiration du délai pour lequel le contrat a été conclu. [Or. 4]

[...]

[OMISSIS]

§ 3. La déclaration de chaque partie concernant la résiliation d'un contrat de travail avec ou sans préavis doit être faite par écrit.

§ 4. La déclaration de l'employeur concernant la résiliation avec préavis d'un contrat à durée indéterminée ou la résiliation d'un contrat de travail sans préavis doit indiquer le motif qui la justifie.

[...] »

11 Article 44 du code du travail :

« Le travailleur peut introduire un recours contre la résiliation du contrat de travail auprès du tribunal du travail visé dans la section 12. »

12 Article 45 du code du travail :

« § 1. S'il est établi que la résiliation d'un contrat de travail à durée indéterminée est injustifiée ou qu'elle est contraire aux dispositions relatives à la résiliation des contrats de travail, le tribunal du travail, à la demande du travailleur, prononce la nullité de la résiliation ou, si le contrat a déjà été résilié, la réintégration du travailleur dans son emploi aux conditions antérieures, ou son indemnisation.

[...] »

13 Article 50 du code du travail :

« § 1 et 2 [...] »

§ 3. Si un contrat de travail à durée déterminée est résilié en violation des dispositions relatives à la résiliation d'un tel contrat, le travailleur a droit uniquement à une indemnité.

[...] »

14 Article 18^{3a} du code du travail :

« § 1. Les travailleurs doivent être traités de la même manière en matière de recrutement et de rupture de la relation de travail, de conditions d'emploi, de promotion et d'accès à la formation en vue du développement des qualifications professionnelles, sans considération notamment du sexe, de l'âge, du handicap, de la race, de la religion, de la nationalité, des convictions politiques, de l'appartenance à un syndicat, de l'origine ethnique, de la confession, de l'orientation sexuelle, et sans considération du fait que l'emploi est à durée déterminée ou indéterminée, à plein temps ou à temps partiel. [Or. 5]

§ 2. On entend par égalité de traitement en matière d'emploi l'absence de toute discrimination, directe ou indirecte, fondée sur les motifs visés au paragraphe 1.

[...] »

15 Article 18^{3b} du code du travail :

§ 1. Est considérée comme une violation du principe de l'égalité de traitement en matière d'emploi, sous réserve des paragraphes 2 à 4, la distinction opérée par l'employeur au sujet de la situation d'un travailleur pour l'un ou plusieurs des motifs visés à l'article 18^{3a}, paragraphe 1, ayant notamment pour effet :

1) le refus de nouer la relation de travail ou la rupture de celle-ci,

2) la fixation de conditions de rémunération ou d'autres conditions d'emploi désavantageuses ou l'omission d'une promotion ou de l'octroi d'autres prestations liées au travail,

3) [...]

– à moins que l'employeur ne démontre qu'il s'est fondé sur des raisons objectives.

[...] »

16 Arrêt du Trybunał Konstytucyjny (Cour constitutionnelle, Pologne) du 2 décembre 2008, P 48/07.

17 Arrêts du Sąd Najwyższy (Cour suprême, Pologne) du 22 mai 2012, II PK 245/11 et du 8 mai 2019, I PK 41/18.

Motifs du renvoi préjudiciel

18 Le Sąd Rejonowy dla Krakowa-Nowej Huty w Krakowie (tribunal d'arrondissement de Cracovie-Nowa Huta), saisi du recours de K. L., a nourri des doutes [dans le contexte du droit national exposé ci-dessus et des arrêts du Trybunał Konstytucyjny (Cour constitutionnelle) et du Sąd Najwyższy (Cour

suprême)] quant à l'interprétation de l'article 1^{er} de la directive 1999/70 [OMISSIS] et des clauses 1 et 4 de l'accord-cadre, et quant à la possibilité pour les parties d'invoquer directement devant le juge national, dans le cadre d'affaires entre particuliers, les dispositions de cette directive et de l'accord-cadre.

- 19 En vertu des dispositions susmentionnées du code du travail, lorsqu'il résilie un contrat de travail à durée indéterminée, l'employeur est tenu d'indiquer les motifs de sa **[Or. 6]** décision (article 30, paragraphe 4, du code du travail). Cette obligation n'incombe pas à l'employeur en cas de résiliation d'un contrat de travail à période déterminée. Par conséquent, en cas de recours d'un travailleur contre la résiliation de son contrat de travail à durée indéterminée, le contrôle juridictionnel porte non seulement sur les conditions de forme (le respect des dispositions relatives à la résiliation de ce type de contrat) mais aussi sur le bien-fondé du motif de résiliation indiqué. En ce qui concerne les contrats à durée déterminée, le tribunal n'examine pas la validité du motif qui sous-tend la décision de résiliation de l'employeur, et le travailleur n'a droit à aucune indemnisation pour cette absence de justification.
- 20 [Genèse de l'article 30, paragraphe 4, du code du travail] [OMISSIS].
- 21 [OMISSIS] [E]n cas de résiliation d'un contrat à durée déterminée, l'employeur n'est [OMISSIS] pas tenu d'en indiquer le motif.
- 22 En 2008, le Trybunał Konstytucyjny (Cour constitutionnelle) a rendu son arrêt dans l'affaire P 48/07, portant sur le contrôle constitutionnel de [l'article 30, paragraphe 4, du code du travail] au regard des exigences de résiliation différentes selon le type de contrat de travail résilié, à savoir selon qu'il s'agit d'un contrat à durée déterminée ou indéterminée.
- 23 Le Trybunał Konstytucyjny (Cour constitutionnelle) a jugé que l'article 30, paragraphe 4, du code du travail, dans la mesure où il ne prévoit pas l'obligation d'indiquer le motif de la résiliation dans la déclaration de l'employeur concernant la résiliation d'un contrat de travail à durée déterminée, et l'article 50, paragraphe 3, de ce même code, dans la mesure où il ne prévoit pas le droit du travailleur à une indemnisation pour résiliation injustifiée du contrat de travail à durée déterminée, ne sont pas incompatibles avec l'article 2 (c'est-à-dire avec le principe de l'État démocratique de droit) et l'article 32 de la Constitution de la République (qui prévoit le principe d'égalité devant la loi et qui interdit la discrimination dans la vie politique, **[Or. 7]** sociale ou économique pour une raison quelconque).
- 24 [Motifs de l'arrêt du Trybunał Konstytucyjny (Cour constitutionnelle) relatifs à l'article 32 de la Constitution] [OMISSIS].
- 25 [Le Trybunał Konstytucyjny (Cour constitutionnelle) a conclu en définitive que rien ne permet de considérer que la différenciation instaurée, fondée sur la caractéristique de la durée de l'emploi, n'est pas raisonnablement justifiée] [OMISSIS].

- 26 Cet arrêt a fait l'objet de l'opinion dissidente suivante : [OMISSIS] au regard de l'article 30, paragraphe 4, et de l'article 50, paragraphe 3, du code du travail, il s'agit d'une situation de discrimination à l'égard des travailleurs employés en vertu de contrats à durée déterminée, conformément à l'article 18^{3a}, paragraphe 1, du code du travail, lequel transpose la directive 1999/70. **[Or. 8]**
- 27 [OMISSIS] Dans l'arrêt [OMISSIS] du 22 mai 2012, rendu dans l'affaire II PK 245/11 [OMISSIS], le Sąd Najwyższy (Cour suprême) a considéré que le tribunal du travail peut apprécier la résiliation d'un contrat de travail prévoyant une période d'essai et conclu pour une durée déterminée du point de vue de sa conformité avec les règles de coexistence sociale ou de l'objet socio-économique du droit (article 8 du code du travail) et qu'aucune raison ne justifie de refuser au tribunal du travail la compétence pour apprécier le motif de la résiliation du contrat de travail conclu pour une durée déterminée lorsqu'il s'agit de se prononcer sur le point de savoir si ce motif ne revêtait pas de caractère discriminatoire. En effet, il ressort du point 18^{3b}, paragraphe 1, point 1, du code du travail que constitue une violation du principe d'égalité de traitement en matière d'emploi le fait d'opérer une distinction du travailleur pour l'un ou plusieurs des motifs définis à l'article 18^{3a}, paragraphe 1, du code du travail (et donc, notamment, en raison du sexe), avec comme conséquence la rupture de la relation de travail, indépendamment du fait que le contrat en vertu duquel cette relation a été nouée a été conclu pour une durée indéterminée ou déterminée. Par conséquent, dans ce cas spécifique, le Sąd Najwyższy (Cour suprême) a admis la possibilité de contrôler et d'apprécier les motifs de la résiliation d'un contrat à durée déterminée, bien que l'employeur [ne soit pas] tenu d'indiquer ce motif dans la déclaration concernant la résiliation d'un contrat à durée déterminée.
- 28 [OMISSIS] Le Sąd Najwyższy (Cour suprême) [a également affirmé] [OMISSIS] qu'il existe des doutes quant au point de savoir si la directive 1999/70 (en l'occurrence, la clause 4, point 1, de l'accord-cadre) a été correctement transposée dans l'ordre juridique polonais et, partant, qu'il existe de sérieux doutes quant à la compatibilité de l'article 30, paragraphe 4, du code du travail avec le droit de l'Union. En outre, [OMISSIS] le Sąd Najwyższy (Cour suprême) a indiqué [OMISSIS] qu'une entité qui ne constituait pas une émanation de l'État (l'employeur en cause) ne pouvait pas répondre de l'illégalité tenant à la transposition incorrecte de la directive 1999/70 et donc que cette juridiction ne pouvait pas écarter l'application de l'article 30, paragraphe 4, du code du travail dans cette affaire, dans la mesure où même une disposition claire, précise et inconditionnelle d'une directive visant à conférer des droits ou à imposer des obligations aux particuliers ne saurait trouver application dans le cadre d'un litige qui oppose exclusivement des particuliers [OMISSIS]. **[Or. 9]**
- 29 En outre, la juridiction de céans indique que la Cour s'est elle aussi prononcée, à plusieurs reprises, sur la question des discriminations fondées sur le type de contrat de travail.

- 30 Dans son arrêt du 25 juillet 2018, Vernaza Ayovi (C-96/17, EU:C:2018:603), la Cour a considéré que la notion de « conditions de travail » au sens de la clause 4, point 1, de l'accord-cadre comprend également les conditions de résiliation d'un contrat de travail à durée déterminée. Par conséquent, de l'avis de la juridiction de céans, la clause en question trouve application en l'espèce.
- 31 La Cour a exprimé un point de vue similaire dans son arrêt du 13 mars 2014, Nierodzik (C-38/13, EU:C:2014:152).
- 32 [Objet de la demande de décision préjudicielle dans l'affaire C-38/13 et dispositif de l'arrêt qui a été rendu à cet égard] [OMISSIS].
- 33 [OMISSIS] [Le code du travail a subi une modification à la suite de l'arrêt du 13 mars 2014, Nierodzik, C-38/13, EU:C:2014:152].
- 34 Il convient également de souligner que, aux termes de l'article 30 de la Charte, « [t]out travailleur a droit à une protection contre tout licenciement injustifié, conformément au droit de l'Union et aux législations et pratiques nationales ». **[Or. 10]** Or, les règles nationales contestées dans le cas des contrats conclus pour une durée déterminée excluent, en principe, la possibilité pour le tribunal du travail d'apprécier si le licenciement d'un travailleur employé en vertu d'un tel contrat est justifié et donc le droit à la protection découlant de l'article 30 de la Charte.
- 35 Ensuite, en ce qui concerne l'effet horizontal de la directive 1999/70, la juridiction de céans attire l'attention sur l'arrêt de la Cour du 22 janvier 2019, Cresco Investigation (C-193/17, EU:C:2019:43). Dans cet arrêt, la Cour a fait référence, dans un premier temps, à sa jurisprudence constante, selon laquelle une directive ne peut, par elle-même, créer d'obligations dans le chef d'un particulier et ne peut donc être invoquée en tant que telle à l'encontre de celui-ci. En effet, étendre l'invocabilité des directives non transposées, ou incorrectement transposées, au domaine des rapports entre les particuliers reviendrait à reconnaître à l'Union le pouvoir d'édicter avec effet immédiat des obligations à la charge des particuliers alors qu'elle ne détient cette compétence que là où lui est attribué le pouvoir d'adopter des règlements (arrêt du 6 novembre 2018, Bauer et Willmeroth, C-569/16 et C-570/16, EU:C:2018:871, point 76 ainsi que jurisprudence citée). Toutefois, lorsque l'interprétation de dispositions du droit national non équivoques ne saurait être conciliée avec le droit de l'Union, la Cour [OMISSIS] a considéré que le juge national serait néanmoins tenu d'assurer la protection juridique découlant de l'article 21 de la Charte et de garantir le plein effet de cet article.
- 36 De la même manière, dans son arrêt du 19 avril 2016, DI (C-441/14, EU:C:2016:278), la Cour a jugé que le droit de l'Union doit être interprété en ce sens qu'il incombe à une juridiction nationale, saisie d'un litige entre particuliers

entrant dans le champ d'application de la directive 2000/78^{*}, lorsqu'elle applique les dispositions de son droit national, de les interpréter de manière telle qu'elles puissent recevoir une application conforme à cette directive ou, si une telle interprétation conforme est impossible, de laisser, au besoin, inappliquée toute disposition de ce droit national contraire au principe général de non-discrimination en fonction de l'âge. Ni les principes de sécurité juridique et de protection de la confiance légitime, ni la possibilité pour le particulier qui s'estime lésé par l'application d'une disposition nationale **[Or. 11]** contraire au droit de l'Union d'engager la responsabilité de l'État membre concerné pour violation du droit de l'Union ne peuvent remettre en cause cette obligation.

- 37 Toutefois, il convient de remarquer que les critères interdits de distinction des travailleurs qui ont fait l'objet de ces deux arrêts (à savoir la religion, dans l'affaire Cresco, et l'âge, dans l'affaire DI) sont expressément mentionnés dans l'article 21 de la Charte, ce que la Cour a clairement souligné à l'appui de sa position concernant l'effet horizontal des dispositions de la directive 2000/78. Or, l'emploi en vertu d'un contrat de travail à durée déterminée ne se trouve pas mentionné à l'article 21 de la Charte comme un critère discriminatoire. L'article 21, paragraphe 1, de la Charte énonce l'interdiction de toute discrimination et la liste des critères qu'il mentionne n'est pas exhaustive, comme le montre la formulation employée « *[e]st interdite, toute discrimination fondée notamment sur [...]* ».
- 38 La législation et la jurisprudence nationales précitées [OMISSIS], en corrélation avec les arrêts de la Cour précités, et notamment les différences qui en résultent en ce qui concerne l'appréciation de l'existence ou non d'une discrimination en raison du type de contrat de travail conclu, ainsi que la possibilité pour les particuliers d'invoquer les dispositions de la directive 1999/70 et de l'accord-cadre directement dans un litige devant le juge national mettent la juridiction de céans dans la nécessité de déférer à la Cour la présente demande de décision préjudicielle en application de l'article 267 TFUE. Les réponses aux questions exposées ci-dessous sont, selon la juridiction de céans, nécessaires pour se prononcer en l'espèce parce qu'elles préjugeront, d'une part, de la possibilité, pour la juridiction de céans, d'appliquer directement les dispositions précitées du droit de l'Union et que, d'autre part, elles détermineront l'étendue du contrôle de la régularité de la résiliation notifiée au requérant, car, conformément au droit national, l'absence d'indication du motif de la résiliation (dans les cas légalement prévus) entraîne l'irrégularité de cette résiliation et constitue le fondement pour reconnaître au travailleur, notamment, un droit à indemnisation, mais ce uniquement dans le cas de contrats à durée indéterminée. En outre, la réponse à la question posée dans la présente affaire tranchera, à l'échelle nationale, la question de l'étendue de l'appréciation, par le tribunal du travail, de la régularité de la résiliation d'un contrat à durée déterminée, c'est-à-dire si cette appréciation doit

* Ndt : Directive 2000/78/CE du Conseil, du 27 novembre 2000, portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail (JO 2000, L 303, p. 16).

se limiter aux seules exigences de forme, ou s'il porte également sur la légitimité et la véracité des motifs de la résiliation, ainsi que sur les indemnités qui peuvent être réclamées au titre d'une résiliation irrégulière. En outre, les employeurs recevront des instructions claires [Or. 12] sur la manière de rédiger les déclarations d'intention de résiliation d'un contrat à durée déterminée de sorte à ce qu'elles soient conformes à la loi et qu'elles ne les exposent pas à des conséquences négatives dans le cadre de litiges.

- 39 En outre, la seconde question tire son caractère nécessaire ne serait-ce que du seul fait qu'elle dérive de la première question posée à la Cour. Si la Cour répond par l'affirmative à la première question, sans clarifier la question de l'effet horizontal de la réglementation de l'Union analysée, deux régimes distincts de résiliation des contrats à durée déterminée commenceraient à s'appliquer en droit polonais, à savoir que, dans le cas de tels contrats conclus avec des employeurs constituant une émanation de l'État au sens large, l'employeur serait tenu d'indiquer au travailleur les motifs de la résiliation du contrat (et donc le bien-fondé de la résiliation serait soumise à un contrôle juridictionnel), tandis que les employeurs privés ne seraient pas pour autant tenus de motiver les déclarations de résiliation et leurs employés seraient privés de la possibilité de remettre en cause devant le tribunal du travail le bien-fondé de la résiliation qui leur a été notifiée.

Questions préjudicielles

- 40 Eu égard aux doutes exposés ci-dessus, le Sąd Rejonowy dla Krakowa-Nowej Huty w Krakowie (tribunal d'arrondissement de Cracovie-Nowa Huta) décide de poser à la Cour les questions préjudicielles suivantes :

1. L'article 1^{er} de la directive 1999/70 du Conseil, du 28 juin 1999, concernant l'accord-cadre sur le travail à durée déterminée conclu par la CES, l'UNICE et le CEEP ainsi que les clauses 1 et 4 dudit accord-cadre doivent-ils être interprétés en ce sens qu'ils s'opposent une réglementation nationale qui prévoit l'obligation pour l'employeur de motiver par écrit sa décision de résiliation d'un contrat de travail uniquement lorsqu'il s'agit de contrats de travail à durée indéterminée et qui, de ce fait, soumet la légitimité du motif de résiliation des contrats à durée indéterminée au contrôle juridictionnel, sans qu'elle prévoit en parallèle une telle obligation pour l'employeur (à savoir d'indiquer les motifs [Or. 13] de la résiliation) dans le cas des contrats de travail à durée déterminée (par conséquent, seule la question de la conformité de la résiliation avec les dispositions relatives à la résiliation des contrats est soumise au contrôle juridictionnel) ?

2. La clause 4 de l'accord-cadre et le principe général du droit de l'Union de non-discrimination (article 21 de la charte des droits fondamentaux de l'Union européenne) sont-ils susceptibles d'être invoqués par les parties dans un litige opposant des particuliers et, par conséquent, ces dispositions ont-elles un effet horizontal ?